



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

**HUBUNGAN ANTARA PELAKSANAAN PENGURUSAN
SUMBER MANUSIA (PEMILIHAN DAN PENGAMBILAN
PEKERJA, PROGRAM LATIHAN SERTA PAMPASAN DAN
FAEDAH) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**

Suhaila Bt Sho'Ad @ Saad

Sarjana Muda Sains dengan Keupujian
(Pembangunan Sumber Manusia)
2008

HF
5549.5
T7
S947
2008

**HUBUNGAN ANTARA PELAKSANAAN PENGURUSAN SUMBER
MANUSIA (PEMILIHAN DAN PENGAMBILAN PEKERJA, PROGRAM
LATIHAN SERTA PAMPASAN DAN FAEDAH) TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI**

SUHAILA BT SHO'AD @ SAAD

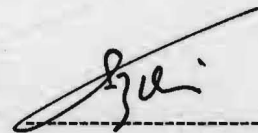
(13045)

**Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)**

**Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
2008**

Projek bertajuk "Hubungan Antara Pelaksanaan Pengurusan Sumber Manusia (Pemilihan dan Pengambilan Pekerja, Program Latihan Serta Pampasan dan Faedah) Terhadap Komitmen Organisasi. Satu kajian di Pustaka Negeri Sarawak" telah disediakan oleh Suhaila Bt Sho'ad @ Saad dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian Pembangunan Sumber Manusia

Diterima untuk diperiksa oleh:



(Encik Ahmad Sofian Shminan)

Tarikh:

07 Mei 2008

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

Gred: A -

JUDUL : HUBUNGAN ANTARA PELAKSANAAN PENGURUSAN SUMBER
MANUSIA (PEMILIHAN DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN, PROGRAM
LATIHAN, PAMPASAN DAN FAEDAH) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI.

SESI PENGAJIAN : 2007/08

Saya SUTHAILA BT SHO'AD @ SAAD
 (HURUF BESAR)

mengaku membenarkan tesis * ini disimpan di Pusat Khidmat Maklumat Akademik,
 Universiti Malaysia Sarawak dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Malaysia Sarawak
2. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja
3. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat pendigitan untuk membangunkan Pangkalan Data Kandungan Tempatan
4. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi
5. ** sila tandakan (✓)

☐ SULIT

(mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan seperti termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

☐ TERHAD

(Mengandungi maklumat Terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

☒ TIDAK TERHAD

Suthaila

(TANDATANGAN PENULIS)

P. Saad

(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap:

37, JALAN SEPOH
KOTA TERKUSUN
32200 LAMAT PERAK.

Tarikh : 6 Mei 2008

Tarikh: 07 Mei 2008

Catatan: * Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah, Sarjana dan Sarjana Muda
 *Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai TERHAD.

PENGHARGAAN

Saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia saya, Encik Ahmad Sofian Shminan atas segala bimbingan, nasihat dan teguran yang amat bernilai dalam membantu saya menyiapkan projek tahun akhir ini. Penyelia saya merupakan tempat saya mendapat hala tuju sebenar bagaimana kajian dijalankan kerana banyak perkara dibetulkan beliau sepanjang penulisan ini. Terima kasih kerana bersabar memberi bimbingan kepada saya.

Kepada pihak Universiti Malaysia Sarawak juga ingin saya sampaikan rasa berterima kasih saya kerana memberi kerjasama membuat kajian terutama bahagian pentadbiran Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Sumber Manusia yang menyediakan surat rasmi meminta kebenaran menjalankan kajian di Pustaka Negeri Sarawak.

Jutaan penghargaan buat Pustaka Negeri Sarawak yang memberi kerjasama terbaik dalam memastikan saya mendapat data dengan cepat. Terima kasih pada responden terlibat terutama Cik Sonia (pengurus sumber manusia). Tanpa anda kajian ini tidak dapat dijalankan.

Sekalung budi penghargaan saya anugerahkan buat keluarga tercinta terutama ayah saya, Sho'ad @ Saad B. Zakaria dan ibu saya Hasmah Binti Hussin kerana sentisa memberi motivasi dan dorongan tanpa jemu untuk saya terus berusaha menjaya penulisan ini. Begitu juga adik saya, Rohayu yang sering menjadi pendengar setia segala masalah saya. Saya sayang kalian.

Sahabat serta rakan-rakan seperjuangan tidak saya lupakan dan ingin mengucapkan berbanyak terima kasih yang telah banyak membantu saya terutama Noorsusilawati, Nadia, Mardiah, Yati, Syaibah, Norain dan Nuna. Turut membantu saya ialah Mohd Kamal Abu Bakar yang tidak pernah sepi bertanyakan perkembangan projek saya. Mereka sentiasa sedia membantu saya tidak kira masa bagi memastikan saya dapat menyelesaikan penulisan ini. Jasa kalian akan ku kenang sampai bila-bila.

Saya ingin memberi penghargaan juga pada individu-individu yang terlibat secara langsung atau tidak langsung didalam kajian ini.

Pengakhir bicara, saya berharap kajian ini dapat memberi manfaat kepada organisasi dan kajian lain di masa hadapan.

Sekian Terima Kasih.

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	i
Jadual Kandungan	ii
Senarai Jadual	iv
Senarai Rajah	vi
Abstrak	vii
<i>Abstract</i>	viii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.0	Pendahuluan	1
1.1	Latar Belakang Kajian	2
1.2	Penyataan Masalah	3
1.3	Objektif Kajian	5
	1.3.1 Objektif Umum Kajian	5
	1.3.2 Objektif Khusus Kajian	5
1.4	Hipotesis Kajian	5
1.5	Kerangka Konseptual	6
1.6	Definisi Istilah	8
	1.6.1 Pemilihan dan Pengambilan Pekerja	8
	1.6.2 Program Latihan	9
	1.6.3 Pampasan dan Faedah	9
	1.6.3 Komitmen Organisasi	10
1.7	Kepentingan Kajian	11
1.8	Limitasi Kajian	12

BAB 2 SOROTAN KAJIAN

2.0	Pengenalan	13
2.1	Teori Pengurusan Sumber Manusia	13
2.2	Konsep Komitmen Organisasi	14
	2.2.1 Teori Komitmen Organisasi	16
2.3	Konsep Pemilihan dan Pengambilan Pekerja	17
	2.3.1 Hubungan Pemilihan dan Pengambilan Pekerja Dengan Komitmen Organisasi	19
2.4	Konsep Program Latihan	21
	2.4.1 Hubungan Program Latihan dengan Komitmen Organisasi	21
2.5	Konsep Pampasan dan Faedah	23
	2.5.1 Hubungan Pampasan dan faedah dengan Komitmen Organisasi	24
2.6	Kajian Lepas Berhubung Perhubungan Pelaksanaan Sumber Manusia Dengan Komitmen Organisasi	27
2.7	Rumusan	28

BAB 3 METODOLOGI

3.0	Pengenalan	29
3.1	Reka Bentuk Kajian	29
3.2	Pengumpulan Data	30
3.3	Instrumen Kajian	32
3.4	Populasi dan Sampel	33
3.5	Penganalisan Data	33
3.5.1	Kaedah Deskriptif	33
3.5.2	Ujian Kebolehpercayaan Data	34
3.5.3	Kaedah Inferensi	34
3.5.3.1	Ujian-t	34
3.5.3.2	<i>ANOVA</i> Sehalu	34
3.5.3.3	Ujian Korelasi <i>Pearson</i>	35
3.5.3.4	Regrasi Linear Berganda	36
3.6	Kesimpulan	36

BAB 4 DAPATAN DAN PERBINCANGAN

4.0	Pengenalan	37
4.1	Latar Belakang Responden	38
4.1.1	Analisis Taburan Demografi	38
4.2	Analisis Faktor	39
4.2.1	KMO dan <i>Bartlett's Test</i>	41
4.2.2	Ujian Kebolehpercayaan	42
4.3	Pengujian Hipotesis	43
4.3.1	Perbezaan Ciri Demografi Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	43
4.3.2	Hubungan Antara Pelaksanaan Sumber Manusia Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	44
4.4	Ujian Regresi Linear Berganda	48
4.5	Rumusan Pengujian Hipotesis	50
4.6	Rumusan dan Kesimpulan	51

BAB 5 RUMUSAN DAN CADANGAN

5.0	Pengenalan	52
5.1	Rumusan Kajian Keseluruhan	52
5.1.1	Objektif Kajian	52
5.1.2	Metodologi	53
5.1.3	Dapatan Kajian	54
5.2	Kesimpulan Kajian	55
5.3	Cadangan Kajian	55
5.4	Penutup	57

BIBLIOGRAFI

LAMPIRAN 1: BORANG SOAL SELIDIK KAJIAN

LAMPIRAN 2: SURAT PERMOHONAN MENJALANKAN KAJIAN

SENARAI JADUAL

Jadual 3.0 Skala Likert Untuk Bahagian B dan Bahagian C Borang Soalselidik	31
Jadual 3.1 Tafsiran Pekali Korelasi <i>Pearson</i>	34
Jadual 4.0 Frekuensi Demografi Responden	37
Jadual 4.1 KMO dan Ujian <i>Barlett</i>	38
Jadual 4.2 Ujian <i>Cronbach's Alpha</i>	40
Jadual 4.3 Ujian-t Untuk Melihat Perbezaan Jantina dengan Komitmen Terhadap Organisasi	41
Jadual 4.4 Analisis ANOVA Untuk Melihat Perbezaan Antara Umur dengan Komitmen Terhadap Organisasi	42
Jadual 4.5 Analisis ANOVA Untuk Melihat Perbezaan Antara Tempoh Perkhidmatan dengan Komitmen Terhadap Organisasi	43
Jadual 4.6 Analisis Korelasi Pearson Untuk Melihat Perhubungan Antara Pemilihan dan Pengambilan Pekerja dengan Komitmen Terhadap Organisasi.	44
Jadual 4.7 Analisis Korelasi Pearson Untuk Melihat Perhubungan Antara Program Latihan Dengan Komitmen Terhadap Organisasi.	45
Jadual 4.8 Analisis Korelasi Pearson Untuk Melihat Perhubungan Antara Pampasan Serta Faedah Dengan Komitmen Terhadap Organisasi.	46
Jadual 4.9 Analisis Regresi Linear Berganda untuk Mengkaji Fungsi Pelaksanaan Sumber Manusia Kajian Yang Paling Dominan Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	47

Jadual 5.0

Rumusan Pengujian Hipotesis kajian Menggunakan
T-Test, ANOVA Sehal dan Korelasi Pearson.

SENARAI RAJAH

Rajah 1.0 Kerangka Konseptual	7
Rajah 2.0 Model Pemilihan dan Pemilihan Pekerja	17
Rajah 3.0 Carta Alir Proses Metodologi	29

Abstrak

PERHUBUNGAN ANTARA PERLAKSANAAN SUMBER MANUSIA (PEMILIHAN DAN PENGAMBILAN, PROGRAM LATIHAN, PAMPASAN DAN FAEDAH) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI.

Suhaila Bt Sho'ad @ Saad

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti hubungan antara pelaksanaan sumber manusia seperti pemilihan dan pengambilan, program latihan serta pampasan dan faedah terhadap komitmen organisasi di Pustaka Negeri Sarawak. Sampel yang digunakan adalah seramai 55 orang yang terdiri daripada pekerja bawahan, pertengahan dan atasan. Instrumen utama kajian ini menggunakan borang soal selidik yang terbahagi kepada beberapa bahagian. Data yang diperolehi dianalisis mengguna SPSS versi 15.0 (Statistic Package of Social Science) bagi menentukan keputusan kajian. Lanjutan untuk meneruskan kajian, ujian faktor dan ujian kesahan data telah dijalankan terhadap borang soal selidik yang mengandungi 25 soalan. Hasil dapatan mendapati faktor demografi tidak mempengaruhi komitmen organisasi. Manakala, ujian Pearson membuktikan kesemua faktor pelaksanaan sumber manusia yang dinyatakan diatas mempunyai hubungan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen terhadap organisasi merupakan komponen penting bagi meningkatkan prestasi pekerja, kepuasan bekerja, mengekalkan keahlian, menjana semangat bagi pekerja mencapai matlamat organisasi dan meningkatkan keuntungan organisasi. Keputusan kajian ini dapat menjadi rujukan kepada organisasi agar memberi anjakan positif terhadap pelaksanaan pengurusan sumber manusia yang menjadi nadi utama organisasi untuk berdaya saing di era globalisasi ini. Penekanan aktiviti pengurusan sumber manusia terutama pampasan dan faedah, program latihan serta pemilihan dan pengambilan pekerja mesti dilaksanakan bagi melonjakkan rasa berkomitmen para pekerja.

Abstract

RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCE PRACTICES (SELECTION AND RECRUITMENT, TRAINING PROGRAM, BENEFIT AND COMPENSATION) TOWARDS ORGANIZATIONAL COMMITMENT.

Suhaila Bt Sho'ad @ Saad

The purpose of this research is to identify relationship between human resource practices such as selection and recruitment, training program, benefit and compensation towards organizational commitment in Pustaka Negeri Sarawak. The samples of research are 55 respondents which from various occupational statuses, officers, middle staffs and support staffs. The questionnaire that has been divided to several sections was used as main research instrument. The data gathered has been analyzed using SPSS 15.0 version (Statistic Package of Social Science). Able to use for further analysis, the factor analysis test and reliability test had been run for each section contained 25 questions. The result found that no relation between demographic factors with organizational commitment. Otherwise, Pearson analysis proves that all human resource practices has significant relation with organizational commitment. Organizational commitment is the importance component for boost employee's performance, job satisfaction, loyalty to company, generate desire for achieve organization target and increase profit. The research result can be reference for organization to give positive shift towards human resource management practices that being heart of organization to become competitive in globalization era. Highlighting in human resource practices activities especially benefit and compensation, training program also selection and recruitment must to implement for boost commitment feeling among employees.

BAB 1

PENGENALAN

1.0 Pendahuluan

Pengurusan sumber manusia di dalam organisasi merupakan aktiviti penting bagi mengurus aset tidak ternilai iaitu pekerja. Pengurusan yang efektif dan terancang dapat meningkatkan keuntungan organisasi dan prestasi pekerja. Pelaksanaan ini merangkumi pelbagai aktiviti seperti merancang, memilih dan mengambil pekerja yang sesuai, pengorganisasian, menjalankan program latihan, mengurus penilaian prestasi, pemberian pampasan dan faedah serta perkara berkaitan sumber manusia yang lain.

Setiap organisasi semestinya menginginkan para pekerjanya memberikan komitmen sepenuhnya dan mampu memberi pulangan setanding dengan gaji yang ditawarkan. Organisasi perlu menyedari bahawa pelaksanaan pengurusan sumber manusia dapat memberi kesan terhadap komitmen pekerja. Komitmen terhadap organisasi merujuk kepada tahap kesetiaan dan iltizam pekerja kepada organisasi (Ab. Aziz, 2003). Komitmen juga merupakan komponen penting yang dapat memberi kepuasan bekerja dan galakan kepada pekerja untuk mencapai matlamat organisasi (Reicher, 1985). Kajian berkaitan komitmen terhadap organisasi telah banyak dijalankan kerana dipercayai memberi kesan terhadap prestasi organisasi (Jack Fiorito *et . al*, 2007).

Terdapat kajian lepas mengkaji mengenai konsep pengurusan sumber manusia dapat memberi kesan terhadap komitmen terhadap organisasi (Dalaney & Huselind, 1996). Berdasarkan kajian tersebut beberapa fungsi pengurusan sumber manusia dikaji seperti pasaran kerja dalaman, pemilihan pekerja, program latihan, faedah, penglibatan pekerja, pemberian insentif, tekanan kesatuan sekerja, pampasan dan mengurangkan pekerja (Jack Fiorito *et. al*, 2007).

Lantaran itu, kajian ini penting kerana perlaksanaan pengurusan sumber manusia dan karekter organisasi dilihat dapat memberi kesan terhadap peningkatan komitmen (Guest, 1992).

1.1 Latar Belakang Kajian

Pengurusan sumber manusia wujud di setiap organisasi dan penting bagi memastikan kelancaran setiap aktiviti organisasi yang dijalankan. Malah, pengurusan sumber manusia juga bertanggungjawab untuk memastikan pekerja berkomitmen menjalankan tugas. Hal ini berikutan pekerja yang berkomitmen akan sanggup bekerja bersungguh-sungguh, lebih kreatif dan inovatif bagi memastikan organisasi tersebut sentiasa meningkat dan mempunyai daya saing (Katz & Kahn, 1986).

Komitmen terhadap organisasi juga dapat mengurangkan niat untuk berhenti dan usaha pekerjaanya mencari pekerjaan diorganisasi lain (Quasles, 1994). Berikutan itu, ia dapat memberi keuntungan kepada organisasi dalam pelbagai bentuk malah berkait rapat dengan pengurusan sumber manusia seperti pengekalan keahlian pekerja. Mengekalkan pekerja untuk terus berkhidmat adalah penting bagi mengelak kerugian terhadap pelaburan di dalam program latihan, kos pengambilan pekerja baru dan kehilangan pekerja yang berpengalaman di organisasi tersebut.

Maka, komitmen terhadap organisasi penting kerana ia merupakan faktor bagi meningkatkan prestasi kerja, mengurangkan kadar pemberhentian kerja, meningkatkan penglibatan pekerja dan interaksi dengan pelanggan. Selain itu juga dapat

meningkatkan produktiviti organisasi apabila pekerja bekerja dengan puas hati (Williams & Hazer, 1986) dan memotivasikan pekerja untuk hadir ke tempat kerja (Burton *et. al*, 2002).

1.2 Penyataan Masalah.

Bidang perpustakaan merupakan pekerjaan yang melibatkan pengurusan bahan ilmiah menyeluruh. Bahan ilmiah ini tidak hanya berkaitan bahan cetakan, malah bahan media eletronik juga disertakan. Para pekerja perpustakaan menawarkan perkhidmatan mereka bagi memenuhi permintaan menuntut ilmu daripada masyarakat setempat. Imej yang ditonjolkan mereka adalah mesra pelanggan, cekap dan memberi servis berkualiti bagi memartabatkan gedung ilmu. Bagi mendapatkan perkhidmatan yang memuaskan, komitmen amat diperlukan dalam setiap para pekerjanya.

Pekerja yang berkomitmen akan sanggup bekerja bersungguh-sungguh dan lebih kreatif dan inovatif bagi memastikan organisasi tersebut sentiasa meningkat dan mempunyai daya saing (Katz & Kahn, 1986) dan dapat berinteraksi dengan pelanggan (Allen *et. al*, 2003). Beberapa kajian berkaitan komitmen organisasi mendapati komponen tersebut penting bagi meningkatkan kehadiran ke tempat kerja dan juga mengurangkan niat untuk berhenti dikalangan pekerja (Mathieu & Zajac, 1990).

Namun kajian tentang pelaksanaan pengurusan sumber manusia dan komitmen organisasi sukar didapati lebih-lebih lagi dibidang perpustakaan. Kebanyakan kajian ditumpukan diorganisasi teknologi maklumat (Pare,Tremblay & Lalonde, 2001), institusi kewangan (Huselid M.A, 1995), dan institusi pendidikan tinggi dan kolej (Colbert A. & I-W. Kwon, 2000). Bidang perpustakaan kurang diberi perhatian kemungkinannya berikutan bidangnya tidak berteraskan keuntungan.

Kajian lepas yang mengkaji kesan pelaksanaan pengurusan sumber manusia majoriti menekan hanya pada satu sudut sahaja dimana faktor pemboleh ubah pelaksanaan sumber manusia yang dikaji adalah terhad dan tidak sesuai untuk dinyatakan sebagai aktiviti pengurusan sumber manusia (Caldwell *et al.*, 1990). Walaupun terdapat sedikit kajian yang mengkaji kesan pelaksanaan pengurusan sumber manusia terhadap komitmen organisasi namun hasil kajian tidak dapat dibandingkan. Justeru itu, hasil mengenai kesan pelaksanaan sumber manusia adalah terhad berbanding hasil dapatan mengenai karektor organisasi.

Namun, kajian-kajian tersebut memberi asas untuk meramal dan menguji hubungan antara pelaksanaan pengurusan sumber manusia dan komitmen (Mayer & Allen, 1997). Berdasarkan Jack Fiorito *et. al* (2007) yang telah membuat kajian menggunakan tinjauan ke atas pekerja di Amerika Syarikat (*National Organization Survey*) menyatakan bahawa terdapat percanggahan dapatan daripada kajian terdahulu terhadap kajian pelaksanaan sumber manusia dengan komitmen menjadikan kajian isu ini lebih menarik untuk dikaji di Malaysia. Merujuk kepada kajian tersebut mendapati hanya beberapa hasil dapatan yang menyokong kajian lepas salah satunya adalah pampasan.

Oleh yang demikian, kajian ini cuba meninjau sejauh mana pelaksanaan pengurusan sumber manusia dapat memberi kesan terhadap komitmen organisasi di kalangan pekerja di sektor perpustakaan. Malah menguji sama ada faktor pelaksanaan yang mana paling mempengaruhi komitmen mereka di organisasi tersebut.

1.3 Objektif Kajian

1.3.1 Objektif Umum Kajian.

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara pelaksanaan pengurusan sumber manusia dengan komitmen terhadap organisasi di Pustaka Negeri Sarawak.

1.3.2 Objektif Khusus Kajian.

- i) Menenalpasti hubungan antara faktor demografi dengan komitmen terhadap organisasi.
- ii) Menenalpasti hubungan antara pemilihan dan pengambilan pekerja dengan komitmen terhadap organisasi.
- iii) Menenalpasti hubungan antara program latihan dengan komitmen terhadap organisasi.
- iv) Menenalpasti hubungan antara pampasan dan faedah dengan komitmen terhadap organisasi.
- v) Menenalpasti faktor yang mana lebih dominan mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.

1.4 Hipotesis Kajian.

H₀₁: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara jantina dengan komitmen terhadap organisasi.

H₀₂: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara umur dengan komitmen terhadap organisasi.

H₀₃: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tempoh perkhidmatan dengan komitmen terhadap organisasi.

H₀₄: Tidak terdapat perhubungan yang signifikan di antara pemilihan dan pengambilan pekerja dengan komitmen terhadap organisasi.

Ho5: Tidak terdapat perhubungan yang signifikan di antara program latihan dengan komitmen terhadap organisasi.

Ho6: Tidak terdapat perhubungan yang signifikan di antara pampasan serta faedah dengan komitmen terhadap organisasi.

Ho7: Tidak terdapat faktor paling dominant yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.

1.5 Kerangka Konseptual

Kajian ini melibatkan beberapa fungsi pelaksanaan sumber manusia seperti pengambilan dan pemilihan pekerja, program latihan, pampasan dan faedah. Setiap pembolehubah ini akan dikaji hubungan ataupun kesannya kepada komitmen terhadap organisasi.

Faktor demografi biasanya diuji kerana ia kerap dijadikan faktor pembolehubah kajian kerana mudah didapati dan mudah diukur kesannya (Jack Fiorito *et. al*, 2007). Pengambilan dan pemilihan dikatakan mempunyai kesan terhadap komitmen. Situasi ini berlaku kerana pekerja akan lebih berkomitmen dalam tugas sekiranya diberi peluang oleh organisasi bagi menjawat sesuatu jawatan (Eisenberger *et. al*, 1986). Faktor program latihan yang formal dapat meningkatkan kebolehan dan kecekapan pekerja. Malah ia juga menunjukkan organisasi menjaga pembangunan kerjaya pekerjanya. Melalui penyediaan program latihan, pekerja harus menilai program latihan sebagai punca keselamatan kerjaya, peningkatan diri dan perolehan gaji yang tinggi maka, pekerja menjadi lebih berkomitmen (Jack Fiorito *et. al*, 2007).

Faktor pampasan dan faedah dinyatakan paling mempunyai perkaitan yang kuat terhadap komitmen. Kajian yang dijalankan oleh Kubo dan Saka (2002) menyenaraikan tiga faktor yang memberi kesan motivasi dan komitmen kepada

pekerja organisasi kewangan Jepun salah satunya adalah insentif berbentuk wang. Kajian komitmen yang dijalankan oleh Arcienega dan Gonzalez (2002) di Mexico mendapati pengukuran terbaik komitmen berterusan ialah kepuasan pampasan, pemberian kuasa, amalan komunikasi dan nilai-nilai pemuliharaan. Berdasarkan kajian oleh Florkowski dan Schuster (1992) menyokong berkenaan hubungan positif terhadap sistem pemberian faedah dengan komitmen. Perhubungan ini dapat dijelaskan pada gambarajah di bawah.



Rajah 1.0
Kerangka Konseptual

1.6 Definisi Istilah

1.6.1 Pengambilan dan Pemilihan pekerja.

Konsepsual

Pengambilan dan pemilihan pekerja ialah proses memilih calon yang paling sesuai daripada kesemua calon yang memohon bagi mengisi sesuatu kekosongan jawatan (Mondy *et. al*, 1996).

Pemilihan boleh melibatkan pelbagai fenomena termasuk terlalu mengambil kira kesesuaian pemohon dengan keperluan pekerjaan atau budaya dan strategi pembangunan dalaman organisasi (Jack Fiorito *et. al*, 2007).

Pengambilan pekerja dari sumber dalaman organisasi terjadi apabila calon luar organisasi yang sesuai dengan bidang kerja adalah terhad untuk jawatan tertentu. Kewujudan "*job ladder*" didalam organisasi bertujuan meningkatkan prestasi pekerja yang sedia ada dengan memberi peluang kenaikan pangkat secara berperingkat (Althausen, 1989). Secara tidak langsung memberi motivasi pekerja memberi komitmen.

Operasional

Merujuk kepada persepsi calon yang disenarai pendek dan proses pemilihan yang dijalankan bagi mengisi jawatan kosong yang terdapat di organisasi kajian. Calon yang disenarai pendek menunjukkan organisasi mementingkan kualiti dalam pemilihan pekerja dan memilih pekerja mengikut prosedur yang tertentu. Pemilihan pekerja dalaman melihat kepada pandangan mengenai had kenaikan pangkat yang diberikan daripada organisasi kajian.

1.6.2 Program latihan

Konsepsual

Maimunah Aminudin (1994) menyatakan bahawa latihan merupakan segala usaha terancang organisasi untuk mendapatkan keberkesanan pembelajaran sesuatu tingkahlaku kerja yang tertentu. Latihan merangkumi dua aspek iaitu pembelajaran dan pembangunan pekerja dimana dapat membantu pekerja memahami bidang kerja dengan lebih baik dan cekap.

Latihan memberi peluang kepada pekerja memperolehi pengetahuan, kemahiran dan sikap yang penting untuk kerja mengikut kehendak organisasi. Malah memberi pembaharuan tingkahlaku yang lebih sesuai dengan aktiviti masa hadapan (Rabey, 1981).

Operational

Merujuk kepada persepsi pekerja terhadap latihan yang diberi organisasi dan bagaimana organisasi menyediakan program latihan. Pekerja yang mempunyai persepsi yang baik dan memahami objektif latihan akan lebih berkomitmen untuk menjalankan pekerjaannya.

1.6.3 Pampasan dan Faedah

Konsepsual

Pampasan merujuk kepada setiap jenis ganjaran berbentuk wang dan bukan wang yang diterima oleh pekerja daripada majikan bagi membalas usaha kerja mereka. Pampasan memainkan peranan untuk membina perikatan psikologi pekerja terhadap organisasi, mengurangkan kadar pemberhentian pekerja serta meningkatkan prestasi dan produktiviti pekerja (Mondy & Noe, 1996).

Sistem ganjaran adalah berbentuk pemberian bonus tahunan, pembayaran berdasarkan merit, komisen, perkongsian keuntungan (*profit-sharing*), pelbagai bentuk insurans dan faedah, cuti sakit, elaun dan lain-lain (Cascio, 1989).

Berdasarkan Mondy *et. al* (2002) menyatakan faedah adalah semua ganjaran yang diperolehi oleh pekerja lazimnya tidak diberi secara langsung kepada mereka. Majikan terpaksa menanggung kos penyediaan faedah namun ia memberi pulangan yang berbaloi apabila pekerja rasa bermotivasi dan mengekalkan keahliannya didalam organisasi.

Operasional

Pampasan merujuk kepada penerimaan pekerja terhadap polisi pampasan yang diberikan oleh organisasi kajian. Pekerja yang berpuas hati terhadap pampasan yang ditawarkan organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi dan akan terus berkhidmat. Faedah pula merujuk kepada kepuasan pekerja terhadap faedah-faedah yang ditawarkan oleh organisasi kajian . Faedah boleh dikategori berbentuk wang atau bukan wang dan merupakan faktor yang membuatkan pekerja untuk terus berada di sesebuah organisasi.

1.6.4 Komitmen Organisasi

Konsepsual

Komitmen organisasi merupakan tenaga atau tekanan dalaman untuk bertindak dalam cara yang konsisten dengan kehendak organisasi dan dikatakan sebagai satu ikatan psikologi antara individu dan organisasi (Weiner, 1982).

Wiiliam dan Anders (1991) menyatakan komitmen organisasi yang tinggi merujuk kepada perasaan kesetiaan, penggabungan dan tingkah laku seseorang mempengaruhi peningkatan keberkesanan dan kecekapan organisasi.

Komitmen organisasi mempunyai ciri-ciri operasi iaitu pengenaltastian diri (*identification*), rasa bersatu (*internalisation*) dan inisiatif (*initiative*) Moyday et al. (1982).

Operasional

Merujuk kepada kesetiaan dan penglibatan pekerja di organisasi kajian. Pekerja yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat ke atas matlamat dan nilai organisasi, bersedia untuk menyumbang usaha kepada organisasi dan mempunyai niat yang kuat untuk mengekalkan keahlian dalam organisasi.

1.7 Kepentingan Kajian

Pekerja yang berkomitmen memberi keuntungan kepada organisasi kerana dapat meningkatkan prestasi organisasi apabila pekerja tersebut sentiasa bermotivasi, mengekal kehadiran pekerja, kesanggupan untuk bekerja lebih masa, bekerja bersungguh-sungguh, mempunyai niat yang kuat untuk terus menjadi ahli dalam organisasi dan melibatkan diri dalam apa jua aktiviti organisasi.

Pada persektif jabatan pengurusan sumber manusia, komitmen dapat mengurangkan kos pengambilan pekerja baru, mengelak pembaziran peruntukan untuk program latihan dan juga kos pengiklanan mencari pekerja mengisi kekosongan jawatan. Kebaikan ini diperolehi kerana pekerja akan menggunakan program latihan sepenuhnya untuk memberi produktiviti yang maksimum dan setia terhadap organisasi maka bilangan pekerja yang berhenti berkurangan. Setelah meneliti segala kebaikan mengenai komitmen terhadap organisasi, kajian ini perlu dijadikan rujukan kepada pengamal sumber manusia, pengurus organisasi bagi menambah pengetahuan berkaitan isu pelaksanaan sumber manusia dan komitmen.

Kajian ini dapat membantu pengamal sumber manusia dan pengurus sumber manusia untuk mengekal komitmen dan meningkatkan prestasi organisasi. Dapatan kajian ini dapat dijadikan panduan kepada pengamal apabila mengurus sumber manusia organisasi termasuk pengambilan dan pemilihan, pampasan, penilaian prestasi dan latihan. Malah, dapat membantu pekerja professional untuk memahami

hubungkait antara pelaksanaan pengurusan sumber manusia dengan komitmen dengan lebih jelas.

Kajian ini juga membantu pengurus memahami kepentingan pengurusan sumber manusia kerana pengurus juga terlibat secara langsung pelaksanaan aktiviti tersebut. Pengurus mempunyai tanggungjawab bagi mempengaruhi pekerja untuk menjalankan tugas mereka dengan baik dan mengekalkan komitmen pekerja. Pekerja yang berkomitmen merasa bangga menjadi anggota organisasi, mempercayai matlamat dan nilai organisasi serta mempamerkan tahap prestasi dan produktiviti yang tinggi (Steinhaus dan Perry, 1996).

Organisasi mementingkan produktiviti dan mengekalkan motivasi pekerja yang berpengalaman serta terlatih bagi mengelak pekerja beralih ke organisasi lain. Tanpa kajian yang dijalankan, pihak atasan tidak mengedari bahawa kepentingan pelaksanaan pengurusan sumber manusia yang sesuai bagi pekerjanya.

1.8 Limitasi Kajian

Kajian ini hanya difokuskan kepada perpustakaan di Pustaka Negeri Sarawak-Kuching. Sampel yang dipilih terdiri daripada organisasi pekerja tersebut sahaja maka kajian ini tidak dapat memberi gambaran kepada keseluruhan perpustakaan di Malaysia. Kajian dijalankan mengguna kaedah kuantitatif dan tidak melibatkan kualitatif. Maka, dapatan hanya bergantung kepada borang soal selidik. Kefahaman responden terhadap soalan borang selidik dan kejujuran responden semasa menjawab borang berkenaan akan mempengaruhi analisa data yang dikumpul.

Limitasi selain itu adalah elemen pelaksanaan sumber manusia yang dikaji tidak merangkumi kesemua pelaksanaan sumber manusia yang terdapat di dalam organisasi seperti merancang, pengorganisasian, penilaian prestasi dan lain-lain aktiviti pengurusan sumber manusia. Penumpuan hanya diberi kepada tiga pelaksanaan sahaja seperti pemilihan dan pengambilan pekerja, program latihan serta pampasan dan faedah.